

## Dampak Fleksibilitas Kerja dan Beban Kerja terhadap Kesejahteraan Karyawan Remote

Ahmad Habibi

Universitas Pembangunan Jaya dan [Ahmadhabibi22345@gmail.com](mailto:Ahmadhabibi22345@gmail.com)

---

### ABSTRAK

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong munculnya sistem kerja jarak jauh, terutama sejak pandemi COVID-19. Sistem ini dinilai memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi karyawan, serta efisiensi bagi perusahaan. Namun, dibalik fleksibilitas tersebut, terdapat tantangan yang perlu diperhatikan, seperti beban kerja yang tidak terstruktur dan potensi stres akibat tidak adanya batasan yang jelas antara waktu kerja dan waktu pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas kerja dan beban kerja terhadap kesejahteraan karyawan yang bekerja secara remote. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antara fleksibilitas kerja, beban kerja, dan kesejahteraan karyawan, serta menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang kebijakan kerja jarak jauh yang efektif dan berkelanjutan. Temuan ini juga menekankan pentingnya kesejahteraan karyawan sebagai faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan adaptif.

**Kata Kunci:** *Fleksibilitas, Beban Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Karyawan Remote, COVID-19*

### ABSTRACT

The development of information and communication technology has encouraged the emergence of remote working systems, especially since the COVID-19 pandemic. This system is considered to provide greater flexibility for employees and efficiency for companies. However, behind this flexibility, there are challenges that need to be considered, such as unstructured workloads and potential stress due to the lack of clear boundaries between work and personal time. This study aims to analyze the influence of work flexibility and workload on the well-being of employees who work remotely. The research method used is quantitative with a descriptive and verificative approach. The results of this study are expected to provide a more comprehensive picture of the relationship between work flexibility, workload, and employee well-being, as well as serve as a basis for companies in designing effective and sustainable remote work policies. These findings also emphasize the importance of employee well-being as a key factor in creating a productive, healthy, and adaptive work environment.

**Keywords:** *Flexibility, Workload, Employee Welfare, Remote Employees, COVID-19*

---

### PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah membawa banyak perubahan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk cara kita bekerja. Salah satu perubahan besar adalah munculnya sistem kerja jarak jauh atau *remote working*. Perubahan ini didukung oleh pesatnya perkembangan teknologi digital, internet yang semakin cepat, dan banyaknya platform kerja online seperti Zoom, Microsoft Teams, Slack, dan Google Workspace yang memudahkan karyawan untuk tetap bisa bekerja meskipun tidak berada di kantor.

Sebenarnya, sistem kerja jarak jauh sudah mulai digunakan sebelum tahun 2020, khususnya oleh perusahaan besar dan sektor teknologi. Namun, pandemi COVID-19 mempercepat penggunaan sistem ini secara luas. Banyak perusahaan dan instansi pemerintah harus beradaptasi

dengan cara kerja dari rumah untuk menjaga kelangsungan bisnis dan melindungi kesehatan karyawan. Dalam waktu singkat, *work from home* menjadi kebiasaan baru.

Setelah dua tahun lebih menghadapi pandemi, banyak perusahaan mulai mengevaluasi cara kerja jarak jauh. Hasilnya, banyak yang menyadari bahwa cara kerja ini tidak hanya efektif menjaga produktivitas, tapi juga bisa mengurangi biaya operasional dan membuat karyawan merasa lebih puas. Salah satu hal yang dianggap paling penting dalam model kerja ini adalah fleksibilitas.

Menurut Setiawan (2021) Fleksibilitas kerja merupakan suatu sistem kebijakan formal yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan serta memungkinkan pengaturan kerja yang bebas atau fleksibel secara formal maupun informal. Dalam sistem kerja jarak jauh, fleksibilitas bisa berupa waktu kerja yang lebih bebas, tempat kerja yang tidak terbatas, serta kemampuan untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi. Fleksibilitas seperti ini bisa meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan.

Selain fleksibilitas, Menurut Setiabudi dan Nurjanah (2022), beban kerja merupakan konsekuensi yang timbul dari interaksi antara tuntutan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, kemampuan individu, perilaku, serta persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Beban kerja mencakup tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. beban kerja juga menjadi hal penting yang harus diperhatikan dalam sistem kerja jarak jauh.

Kesejahteraan karyawan mencakup kondisi fisik, emosional, sosial, dan psikologis yang seimbang, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya. Menurut Grant, Wallace, dan Spurgeon (2021), kesejahteraan kerja bukan hanya tentang tidak adanya stres, tetapi juga melibatkan rasa keterhubungan, makna dalam pekerjaan, dan dukungan dari organisasi.

Dalam era kerja fleksibel dan sistem kerja jarak jauh (*remote working*), faktor-faktor seperti fleksibilitas waktu, beban kerja, dan metode kerja menjadi semakin krusial. Studi terbaru dari Ipsen et al. (2021) menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja dapat meningkatkan kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan, terutama dalam situasi kerja dari rumah.

Namun, beban kerja yang berlebihan dapat memperburuk kesejahteraan karyawan, bahkan dalam sistem kerja fleksibel. Beban kerja yang tidak terkontrol dapat menyebabkan kelelahan emosional, stres, dan menurunkan kepuasan kerja (Grawitch et al., 2021).

Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan mengelola bagaimana fleksibilitas kerja dan tingkat beban kerja berdampak pada kesejahteraan karyawan. Perusahaan yang mampu merancang kebijakan kerja yang adaptif, seimbang, dan berpihak pada kesehatan mental karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan suportif, baik bagi karyawan yang bekerja di kantor maupun yang bekerja dari rumah.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara langsung bagaimana fleksibilitas kerja dan beban kerja mempengaruhi kesejahteraan karyawan yang bekerja dari rumah. Dengan mengetahui hubungan antara ketiga hal ini, perusahaan bisa membuat kebijakan kerja jarak jauh yang lebih efektif dan memperhatikan kesehatan serta kesejahteraan karyawannya dalam jangka panjang.

## LANDASAN TEORI

Perkembangan teknologi dan perubahan pola kerja global telah mendorong munculnya sistem kerja jarak jauh (*remote working*) sebagai alternatif baru dalam dunia kerja modern. Dalam konteks ini, fleksibilitas kerja dan beban kerja menjadi dua variabel

penting yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian mengenai hubungan antara fleksibilitas kerja, beban kerja, dan kesejahteraan karyawan remote menjadi semakin relevan, terutama sejak meningkatnya adopsi kerja jarak jauh pasca pandemi COVID-19.

### **A. Fleksibilitas Kerja**

Fleksibilitas kerja mengacu pada sejauh mana organisasi memberikan keleluasaan kepada karyawan dalam mengatur waktu, lokasi, serta cara mereka bekerja. Teori yang mendasari variabel ini adalah Job Autonomy Theory, yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat otonomi yang diberikan kepada individu dalam pekerjaan mereka, maka semakin tinggi pula kepuasan dan kesejahaterannya. Menurut penelitian terbaru dari *Frontiers in Organizational Psychology* (2024), fleksibilitas kerja berkontribusi positif terhadap motivasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan produktivitas. Indikator fleksibilitas kerja mencakup: (1) fleksibilitas waktu kerja, (2) fleksibilitas tempat kerja (remote, hybrid), (3) fleksibilitas dalam metode penyelesaian tugas, dan (4) kebebasan dalam pengambilan keputusan pekerjaan. Semakin tinggi fleksibilitas yang dirasakan karyawan, semakin besar pula peluang mereka untuk meraih kepuasan dan kesejahteraan kerja pekerjaan. Beban kerja yang tinggi tanpa dukungan manajerial dan fleksibilitas berpotensi mengganggu keseimbangan kerja-hidup karyawan remote.

### **B. Beban Kerja**

Beban kerja merupakan persepsi karyawan terhadap jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Variabel ini berpijak pada Job Demands-Resources Theory (JD-R) yang menekankan bahwa ketika tuntutan pekerjaan (demands) seperti beban kerja berlebihan tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai (resources), maka hal ini akan menurunkan kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan. Penelitian terbaru dari *SHRM* (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berlebih di lingkungan kerja remote sering kali menyebabkan kelelahan mental dan burnout karena batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur. Indikator beban kerja mencakup: (1) kuantitas pekerjaan, (2) tekanan waktu, (3) kompleksitas tugas, dan (4) tuntutan multitasking. Beban kerja yang tinggi tanpa dukungan manajerial dan fleksibilitas berpotensi mengganggu keseimbangan kerja-hidup karyawan remote.

### **C. Kesejahteraan Karyawan Remote**

Kesejahteraan karyawan remote mencerminkan kondisi psikologis, emosional, dan fisik seorang pekerja dalam menjalani pekerjaan jarak jauh. Variabel ini berdasarkan pada Subjective Well-Being Theory, yang mengukur kesejahteraan dari perspektif kepuasan hidup, emosi positif, dan rendahnya tekanan psikologis. Dalam konteks kerja jarak jauh, penelitian oleh *The Guardian & Harvard Business Review* (2024–2025) menyoroti bahwa kesejahteraan karyawan sangat dipengaruhi oleh fleksibilitas, dukungan sosial, serta manajemen beban kerja. Indikator kesejahteraan karyawan remote meliputi: (1) kepuasan

kerja, (2) stres kerja, (3) keseimbangan kerja-hidup, (4) kelelahan emosional, dan (5) rasa keterhubungan sosial dengan tim.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memahami secara mendalam dampak fleksibilitas kerja dan beban kerja terhadap kesejahteraan karyawan yang bekerja secara remote. Pendekatan ini dipilih karena peneliti ingin menggali pengalaman subjektif, persepsi, serta makna yang diberikan oleh karyawan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan informan yang dipilih secara purposive. Kriteria informan meliputi karyawan yang telah bekerja secara remote minimal selama 6 bulan dengan menggunakan metode triangulasi. Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2021).

### A. Data Wawancara

Nama Wawancara	Usia	Lama Bekerja	Posisi/ Jabatan
Nana	22 Tahun	4 Tahun	Marketing
Miya	25 Tahun	4 Tahun	Administrasi
Resta	31 Tahun	8 Tahun	Divisi Operasi
Fatimmah	23 Tahun	3 Tahun	Administrasi
Rafli	22 Tahun	5 Tahun	Marketing
Lendya	24 Tahun	3 Tahun	Administrasi
Selfana	25 Tahun	6 Tahun	Finance
Dika	26 Tahun	6 Tahun	Administrasi
Keisya	27 Tahun	5 Tahun	Administrasi
Habibi	23 Tahun	4 Tahun	Sales

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan sebanyak sepuluh informan, masing-masing dengan pengalaman kerja minimal enam bulan. Data akan dikumpulkan menggunakan penilaian skala 4-1 untuk menilai persepsi terkait kesalahan kerja dan beban kerja. Skala 4-1 merupakan bentuk skala Likert yang sederhana, digunakan untuk menilai seberapa besar persetujuan, kepuasan, atau evaluasi responden terhadap suatu pernyataan atau situasi, dengan angka 4 menandakan penilaian paling positif dan angka 1 menunjukkan penilaian paling negatif. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh kerja dan beban kerja terhadap kesejahteraan karyawan jarak jauh, serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan kebijakan kerja jarak jauh yang lebih adaptif dan efektif.

Tabel 1. Pencapaian dengan skala 4

Tingkat Pencapaian	Kualifikasi
90% - 100%	Sangat Baik
75% - 89%	Baik
65% - 74%	Cukup
55% - 64%	Kurang
0 – 54%	Sangat Kurang

Tabel 2. Persentase (%) Fleksibilitas Kerja

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		4	3	2	1
1.	Pernah mengatur jam kerja sendiri saat bekerja remote, dan fleksibilitas berdampak pada kesejahteraan.	10%	40%	30%	20%
2.	Pilihan lokasi kerja berdampak pada kenyamanan dan kesejahteraan.	40%	20%	30%	10%
3.	Bebas tentukan cara kerja dalam menyelesaikan tugas.	20%	20%	20%	40%

Hasil analisis pada Tabel 4.1, diketahui bahwa aspek fleksibilitas kerja yang paling dirasakan manfaatnya oleh karyawan remote adalah fleksibilitas dalam memilih lokasi kerja, di mana sebanyak 40% responden memberikan skor tertinggi (4), menunjukkan bahwa kebebasan bekerja dari rumah atau secara hybrid memberikan kenyamanan dan mendukung kesejahteraan kerja. Sementara itu, pada aspek fleksibilitas waktu kerja, mayoritas responden (40%) memberikan skor sedang (3), dan 30% memberikan skor rendah (2), yang menunjukkan bahwa meskipun terdapat kebebasan dalam mengatur waktu, banyak karyawan yang masih merasakan batasan akibat tingginya beban kerja atau kurangnya pengaturan waktu yang jelas. Adapun pada indikator fleksibilitas metode penyelesaian tugas, sebanyak 40% responden memberikan skor terendah (1), menandakan bahwa sebagian besar karyawan belum memiliki kebebasan dalam menentukan cara menyelesaikan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun fleksibilitas kerja telah diterapkan dalam beberapa aspek, khususnya tempat kerja, masih ada keterbatasan dalam waktu dan metode kerja yang perlu mendapat perhatian agar kesejahteraan karyawan remote dapat ditingkatkan secara menyeluruh.

Temuan ini mendukung hasil penelitian Grant et al. (2021) yang menyebutkan bahwa fleksibilitas lokasi kerja memang meningkatkan kenyamanan, tetapi seringkali tidak diikuti oleh kebebasan pengaturan waktu secara penuh. Namun, berbeda dengan penelitian Kowalski & Ślebarska (2022) yang menemukan bahwa sistem kerja remote dengan pengawasan ketat dapat memperparah stres karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang diketahui pada Tabel 4.1, dapat disimpulkan bahwa dari tiga jenis kesalahan kerja yang diteliti—yakni kesalahan lokasi kerja, kesalahan waktu kerja, dan kesalahan dalam metode menyelesaikan tugas—fleksibilitas lokasi kerja menjadi aspek yang paling dirasakan manfaatnya oleh karyawan yang bekerja secara jarak jauh. Mayoritas responden memberikan penilaian tertinggi terhadap aspek ini, yang menunjukkan bahwa bekerja dari rumah atau melalui sistem hybrid dianggap lebih nyaman dan mampu meningkatkan kesejahteraan mereka.

Hal ini diperkuat oleh pernyataan Miya (25), salah satu responden, yang menyampaikan, “Saya lebih nyaman bekerja dari rumah karena bisa mengatur ruang kerja sendiri. Selain itu, tidak harus bepergian ke kantor membuat saya lebih tenang dan fokus.” Ungkapan ini mencerminkan bahwa kebebasan dalam memilih tempat kerja memberikan dampak positif terhadap fokus dan ketenangan karyawan saat bekerja. Berbeda dengan waktu kerja yang buruk, yang secara umum tidak memperoleh penilaian sebaik mungkin lokasi. Banyak responden yang memberikan nilai sedang, dan sebagian lainnya menilai aspek ini masih rendah. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebebasan waktu yang dijanjikan dan kenyataan yang mereka hadapi. Meski secara teori waktu kerja bersifat fleksibel, dalam praktiknya karyawan masih merasa terbebani karena berbagai hal, seperti tuntutan yang tinggi, batas waktu yang ketat, atau tidak adanya aturan waktu kerja yang jelas. Pernyataan ini juga diungkapkan dalam tanggapan Resta (31), yang

mengatakan, “Katanya sih bisa kerja kapan saja, tapi kenyataannya sering ada rapat mendadak atau di luar jam kerja. Jadi tetap saja harus mengikuti ritme kantor.” Hal ini menandakan bahwa waktu tertentu belum sepenuhnya diterapkan secara efektif dan masih terdapat tekanan yang membatasi kebebasan karyawan dalam mengatur waktu mereka sendiri. Seperti halnya dalam memilih cara menyelesaikan tugas mendapatkan penilaian paling rendah dari aspek ketiga yang diteliti. Banyak responden yang mengaku tidak memiliki kebebasan dalam menentukan metode kerja sesuai preferensi pribadi.

Hambatan ini kemungkinan besar disebabkan oleh aturan kerja yang terlalu ketat, kewajiban menggunakan sistem tertentu, atau gaya kepemimpinan atasan yang terlalu mengontrol proses kerja. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa meskipun penerapan sistem kerja sudah mulai diterima dengan baik, terutama dalam aspek lokasi kerja, masih terdapat kendala yang cukup besar dalam aspek waktu dan metode kerja. Untuk itu, perusahaan perlu meninjau dan menyempurnakan kebijakan yang ada, agar karyawan memiliki ruang yang lebih luas dalam mengatur waktu dan cara kerja mereka.

Tabel 3. Persentase (%) Beban Kerja

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1.	Fleksibilitas dan beban kerja memengaruhi kepuasan kerja saya sehari-hari.			30%	70%
2.	Stres saat kerja remote dipengaruhi oleh beban kerja dan ketidakjelasan struktur kerja fleksibel.	10%	40%	20%	30%
3.	Fleksibilitas waktu dan tempat kerja membantu menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.		10%	30%	60%

Berdasarkan hasil tabel di atas, sebagian besar responden merasa bahwa fleksibilitas kerja dan beban kerja yang mereka alami berpengaruh positif terhadap kepuasan saat menjalani pekerjaan sehari-hari. Hal ini terlihat dari 70% responden yang memberikan nilai tertinggi (skor 4) dan 30% yang memberikan skor 3. Tidak ada yang memberikan nilai rendah, yang menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja dianggap penting untuk meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja. Namun, dalam hal stres saat bekerja secara remote, 40% responden memberi skor 2, yang menunjukkan bahwa mereka masih merasakan tingkat stres yang cukup tinggi. Stres ini disebabkan oleh beban kerja yang berat dan kurang jelasnya struktur kerja fleksibel. Sebagian lainnya memberikan skor 4 (30%), skor 3 (20%), dan skor 1 (10%), yang menunjukkan bahwa pengalaman terhadap stres ini cukup bervariasi antar responden. Sementara itu, mengenai fleksibilitas waktu dan tempat kerja sebagai cara untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tanggapannya sangat positif. Sebanyak 60% responden memberi skor 4, 30% memberi skor 3, dan hanya 10% yang memberi skor 2. Ini artinya, fleksibilitas tersebut sangat membantu mereka dalam mengatur waktu kerja dan kehidupan pribadi. Secara keseluruhan, fleksibilitas kerja dinilai berdampak baik terhadap kepuasan kerja dan keseimbangan hidup, meskipun masih ada hal-hal yang perlu diperbaiki terutama terkait dengan stres akibat kerja remote. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Job Demands-Resources yang menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. Dalam konteks ini, fleksibilitas waktu dan tempat kerja dapat berfungsi sebagai sumber daya yang mengurangi stres,

namun bila beban kerja tinggi dan tidak terstruktur, maka fleksibilitas tersebut kehilangan efektivitasnya.

Berdasarkan hasil pengumpulan data, dapat terlihat bahwa sebagian besar responden merasakan manfaat besar dari penerapan sistem kerja fleksibel dalam menjalankan aktivitas harian mereka. Banyak dari mereka merasa terbantu karena memiliki keleluasaan dalam mengatur waktu kerja, sehingga mampu menyesuaikannya dengan kebutuhan pribadi. Hal ini membuat pekerjaan terasa lebih ringan dan nyaman. Tidak ada responden yang menunjukkan ketidakpuasan terhadap sistem ini, yang menandakan bahwa momen waktu kerja secara umum dinilai positif dan berkontribusi terhadap kenyamanan dalam bekerja. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari Nana (22) yang mengatakan, "Saya merasa lebih nyaman karena bisa mengatur waktu kerja sendiri. Jadi lebih mudah menyeimbangkan pekerjaan dengan urusan rumah." Ucapan ini menunjukkan bahwa momen singkat tidak hanya memberikan kebebasan, tetapi juga membantu menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Namun demikian, ketika membahas sistem kerja jarak jauh, muncul tantangan yang cukup signifikan. Banyak responden yang mengungkapkan bahwa mereka masih merasakan tekanan atau stres saat bekerja dari rumah. Hal ini biasanya disebabkan oleh ketidakjelasan dalam pembagian tugas dan kurangnya pedoman kerja yang memadai.

Dalam kondisi seperti ini, kekacauan tanpa arah yang jelas justru dapat menimbulkan kebingungan dan menambah beban mental. Artinya, meskipun memberikan kebebasan, sistem ini tetap memerlukan struktur dan koordinasi yang baik agar tidak menimbulkan dampak negatif. Meski begitu, aspek perubahan dalam pemilihan waktu dan lokasi kerja tetap mendapat respon yang sangat positif, khususnya dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Banyak responden yang merasa bahwa mereka memiliki lebih banyak waktu untuk keluarga dan diri sendiri, yang berdampak baik pada kesejahteraan secara menyeluruh. Seperti yang diungkapkan Fatimah (23), "Dengan bisa kerja dari rumah, saya jadi punya lebih banyak waktu untuk keluarga. Ini sangat membantu mental dan fisik saya." Pernyataan ini memperkuat pandangan bahwa maknanya bukan hanya soal efisiensi, tetapi juga berkaitan erat dengan kesehatan mental dan kualitas hidup. Secara keseluruhan, kesamaan dalam bekerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan keseimbangan hidup para karyawan. Namun, masih terdapat kendala dalam pengelolaan stres, terutama pada sistem kerja jarak jauh. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperbaiki sistem komunikasi, memperjelas pembagian tugas, dan menyediakan arahan kerja yang lebih terstruktur agar terkecil ini dapat diterapkan secara optimal dan benar-benar mendukung kesejahteraan karyawan.

Tabel 4. Persentase (%) Kesejahteraan Karyawan Remote

No	Aspek Yang Dinilai	Skor			
		1	2	3	4
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saat ini meskipun dilakukan secara remote.	60%	30%	10%	
2.	Cukup sering mengalami stres saat bekerja dari rumah karena beban dan kondisi kerja yang fleksibel.	50%	30%	20%	
3.	Mampu menjaga keseimbangan hidup dan pekerjaan meskipun bekerja secara remote.	100%			

Berdasarkan data pada Tabel 4.3, Sebagian besar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya meskipun dilakukan secara jarak jauh, di mana 60% memilih skor tertinggi dan 30% lainnya berada pada tingkat kepuasan sedang, sementara hanya 10% yang kurang puas; Di sisi lain, 50% karyawan cukup sering mengalami stres akibat beban dan kejang kerja dari rumah, 30% mengalami stres sedang, dan 20% merasakan stres yang lebih rendah, namun seluruh responden (100%) tetap mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan meskipun bekerja secara remote, sehingga dapat disimpulkan bahwa sistem kerja jarak jauh umumnya mendukung kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan, meskipun ketahanan stres masih perlu menjadi perhatian.

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa banyak karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya meskipun dilakukan dengan jarak jauh, suatu hal yang juga diperkuat oleh hasil wawancara dengan beberapa responden. Sebagai contoh, Selfana (25) menyatakan bahwa ia merasa lebih nyaman karena dapat menentukan sendiri jam kerja, sehingga lebih mudah menyesuaikan antara pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga. Kendati demikian, beberapa karyawan tetap merasakan beban stres akibat pekerjaan yang fleksibel. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Lendya (24), yang menyebutkan bahwa ia sering merasa stres karena harus selalu siap merespons pekerjaan kapan saja, sehingga waktu istirahat kadang terganggu. Meskipun demikian, seluruh responden yang diwawancarai sepakat bahwa mereka tetap mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan selama bekerja secara jarak jauh. Salah satu responden, Sari, menyampaikan bahwa ia bisa lebih dekat dengan keluarga dan tetap produktif karena adanya keleluasaan dalam mengatur waktu. Dengan demikian, baik data kuantitatif maupun hasil wawancara menunjukkan bahwa sistem kerja jarak jauh secara umum mendukung kesejahteraan dan keseimbangan hidup karyawan, meskipun aspek pengelolaan stres masih perlu mendapatkan perhatian agar produktivitas dan kesehatan mental tetap terjaga.

Pada aspek kepuasan terhadap pencapaian kerja, hampir seluruh responden menyatakan bahwa mereka jarang merasa puas atau bangga atas hasil kerja yang dicapai, terutama saat beban kerja meningkat. AN mengungkapkan, "Walaupun sudah menyelesaikan banyak tugas, saya jarang merasa puas atau bangga, apalagi kalau pekerjaan terus bertambah. Rasanya pencapaian saya kurang dihargai." Temuan ini menunjukkan bahwa Generasi Z masih menghadapi tantangan besar dalam mengelola stres dan tekanan di lingkungan kerja, sehingga berdampak pada menurunnya kesejahteraan psikologis dan motivasi kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan wawancara mendalam, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem kerja jarak jauh secara umum memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Fleksibilitas dalam pengaturan waktu dan lokasi kerja memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan aktivitas pekerjaan dengan kebutuhan pribadi sehingga tercipta suasana kerja yang lebih nyaman dan produktif. Respons positif dari sejumlah informan terkait kemudahan mengatur waktu kerja dan kesempatan lebih banyak untuk bersama keluarga memperkuat temuan bahwa permulaan kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan serta kualitas hidup karyawan. Namun demikian, ditemukan pula tantangan berupa stres kerja yang dialami oleh sebagian karyawan, utamanya akibat beban kerja yang tidak menentu



dan batas waktu yang kurang jelas, sebagaimana diungkapkan oleh beberapa informan yang merasa harus selalu siap menanggapi pekerjaan di luar jam kerja. Oleh karena itu, meskipun sistem kerja jarak jauh terbukti mendukung kesejahteraan karyawan, perusahaan perlu mengoptimalkan kebijakan terkait kejelasan pembagian tugas, komunikasi, serta arahan kerja yang terstruktur agar potensi risiko stres dapat diminimalkan dan produktivitas karyawan tetap terjaga secara berkelanjutan. Hasil ini mengindikasikan bahwa fleksibilitas kerja tidak selalu memberikan dampak positif sepenuhnya jika tidak didukung oleh sistem yang terstruktur.

Hasil dari Analisis ini sesuai dengan pendapat Kowalski & Ślebarska (2022) yang menyatakan bahwa fleksibilitas tanpa kejelasan justru menimbulkan ambiguitas peran. Dalam konteks penelitian ini, kebebasan dalam mengatur waktu kerja tidak optimal karena adanya budaya kerja yang menuntut karyawan untuk selalu siaga di luar jam kerja. Penelitian ini juga terbatas pada satu jenis industri dan menggunakan pendekatan kualitatif sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek pada sektor manufaktur atau layanan dengan metode survei skala besar, serta mempertimbangkan peran kepemimpinan dalam mengelola beban kerja remote.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh narasumber yang telah berkenan meluangkan waktu dan memberikan informasi berharga melalui wawancara penelitian ini. Peran serta, pengalaman, serta pandangan yang dibagikan sangat membantu dalam memperkaya data dan memperdalam analisis yang dilakukan. Semoga kerja sama ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan pengembangan ilmu pengetahuan di kemudian hari.

## REFERENSI

- Chmeis, R., & Zeine, R. (2024). Kepuasan Karyawan di Era Kerja Jarak Jauh. *Jurnal Global Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 77–89.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2021). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Fathima, N., & Kumar, R. (2024). Kerja Jarak Jauh dan Produktivitas Karyawan di Era Digital. *Jurnal Internasional Manajemen Bisnis*, 12(1), 55–68.
- Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2023). Bekerja dari Rumah dan Produktivitas: Bukti dari Data Personel dan Analisis pada Profesional TI. *Jurnal Ekonomi Tenaga Kerja*, 41(2), 345–372.
- Grant, C. A., Wallace, L. M., & Spurgeon, P. C. (2021). Well-being and remote working: Insights from the pandemic. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(5), 333–345.
- Nafis, F. A., Syafina, L., & Ikhsan Harahap, M. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Penilaian Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Labuhanbatu. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 8(2), 240–256. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v8i2.20757>
- Kowalski, G., & Ślebarska, K. (2022). Remote working and work effectiveness: a leader perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(22) 15326.
- Pambudi, D. S. (2024). Pengaruh fleksibilitas jam kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan (Studi pada karyawan Kembang Jaya Wedding Service Klaten). *Journal of Indonesian Economic Research*, 2(2). <https://doi.org/10.61105/jier.v2i2.115>

- Penggalih, C., Salsabila, S. N., & Salsabila, C. (2025). Fleksibilitas kerja dan kesejahteraan karyawan: Sebuah analisis literatur. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 14(5). <https://doi.org/10.8734/musytari.v14i5.10574>
- Raj, S., Verma, A., & Kumar, P. (2023). Kerja Jarak Jauh dan Kinerja Organisasi: Sebuah Studi Komparatif. *Jurnal Riset Bisnis*, 145, 98–110.
- Ramdhani, D. Y., & Rasto. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Work Life Balance As a Factor Affecting Employee Performance).
- Rizana, D., Setiawan, A., Shofiyurrohman, A., & Abadiyah, S. K. (2025). Dampak implementasi work-life balance terhadap perubahan perilaku karyawan: Peran budaya organisasi dan fleksibilitas kerja. *Liberosis: Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling*, 10(3).
- Setiabudi, A., dan Nurjanah, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di PT Bank Central Asia TBK Kantor Cabang Utama Depok. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(19), 1–10.
- Sudaryono. (2017).

## BIOGRAFI PENULIS



Ahmad Habibi, Universitas Pembangunan Jaya.  
[Ahmadhabibi22345@gmail.com](mailto:Ahmadhabibi22345@gmail.com)